

Sus Derechos bajo La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993

La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993 (LAFM) requiere que patrones sujetos a la ley provean a sus empleados 12 semanas de ausencia del trabajo sin paga por ciertas razones familiares médicas, con protección del empleo a empleados

“elegibles.” Se consideran elegibles los empleados de dicho patrón quienes hayan trabajado un año, y trabajado 1,250 horas o más en los últimos 12 meses, y trabajan dentro de un área de 75 millas donde se ocupan a 50 empleados o más del mismo patrón.

Razones Para Solicitar Ausencia

Tiene derecho un empleado de tomar ausencia del trabajo sin paga por cualquiera de las siguientes razones:

- para cuidar a un niño recién nacido, o llevar a cabo una adopción o crianza, de un niño del empleado;
- para cuidar a un cónyuge (esposo/a), hijo/a, o *cualquiera* de los padres, quién padezca de un estado de salud grave; o
- por un estado de salud grave que le impide a un empleado desempeñar su trabajo.

Se puede elegir por parte del empleado o el patrón substituir una ausencia sin paga por una ausencia *pagada* si el empleado tiene el tiempo pagado acumulado.

Notificación por Adelantado y Certificado Médico

Se le puede exigir a un empleado que notifique por adelantado la necesidad de estar ausente, y además exigirle que provea certificado médico. Se puede negar el permiso si el empleado no cumple con estos requisitos.

- Por lo general se requiere que el empleado notifique al patrón con 30 días por adelantado cuando la ausencia es “anticipada.”
- El patrón puede exigirle un certificado médico al empleado que pide tomar ausencia por motivo de un estado de salud grave, y puede exigir una segunda o tercera opinión médica (a cuenta del patrón), y además puede exigir un certificado médico de la salud, estado físico y capacidad del empleado para regresar al trabajo.

Beneficios y Protección del Empleo

- Durante una ausencia, el patrón tendrá que mantener en vigor el seguro de salud del empleado bajo cualquier “plan de salud de grupo” en existencia.

- Al regresar de una ausencia los empleados tienen el derecho a su trabajo original o a un trabajo equivalente con sueldo, beneficios, y otras condiciones de empleo equivalentes.
- Una ausencia no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio acumulado antes de que el empleado comenzara la ausencia del trabajo.

Actos Ilegales Por Parte del Patrón

La LAFM le prohíbe al patrón lo siguiente:

- que interfiera, restrinja, o niegue que se ejercite cualquier derecho estipulado por la LAFM;
- que se despidan o se discrimine en contra de cualquier persona que se oponga a una práctica prohibida por la LAFM, o se involucre en cualquier procedimiento relacionado a esta ley.

Ejecución

- El “Department of Labor” tiene la autoridad de investigar y resolver quejas de infracciones de la LAFM.
- El empleado elegible puede demandar a un patrón por medio de acción civil por infracciones de la LAFM.

La LAFM no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni reemplaza ninguna ley estatal o local, o convenio sindical que provea más amplios derechos de ausencia familiar o médica.

Para Más Información

Comuníquese a la oficina más cercana de la “Wage and Hour Division” cuya dirección aparece en las guías telefónicas bajo el “U.S. Government, U.S. Department of Labor.”

